薪酬管理制度

一、目的

适应公司组织结构调整的要求，使员工能够与公司共同分享发展所带来的收益，以达到公司吸引人才，留住、激励人才的目的。

二、基本原则

公平性原则：按劳计酬，在确定员工薪酬时以职位特点、个人能力、工作业绩及行业薪酬水平为依据，以外部、内部和个人公平为导向，适当拉开差距。

经济性原则：薪酬水平与整个公司的经营业绩紧密联系，与经济效益和承受能力保持一致。

竞争性原则：以辅助促进员工成长、提高市场竞争力和对人才的吸引力为导向，对薪酬相对调整。

三、适用范围

适用于公司出总经理及总经理特批的岗位（人员）外的各岗位员工。

四、薪酬结构及解释

薪酬结构由固定薪酬、工作补贴、绩效工资、业绩提成组成。

1、固定薪酬的组成：基本工资、岗位工资、技能工资、通信补贴、交通补贴。

基本工资：为所有员工提供的相同的基础工资保障。

岗位工资：依据岗位的责任大小、相对重要性和绩效产出的方式进行确定。

技能工资：由员工所掌握岗位的知识、技能和经验划分出的主要拉开相对差距的部分。

通信补贴：对于岗位的相对性补贴。

交通补贴：对于岗位的相对性补贴。

2、工资补贴由现场补贴、餐费补贴、现场交通补贴、其他补贴组成。

3、绩效工资：根据岗位职责和特点，对其工作业绩、工作态度和工作能力等方面的表现来确定。

4、业绩提成由公司产品提成和其他产品提成组成。

公司产品提成：销售套系、定制、转介绍和套系二度销售中获得的提成。

其他产品提成：销售合作伙伴和行业同盟产品的提成。

五、补贴标准、提成标准及薪酬的发放

现场补贴：项目经理200/场；副督、新娘秘书、DJ、VJ、软装、监理等其余现场工作100/场。；承担工程部相关工作的为150/场，担当工程组长200/场、300/场（场景布置达到三万元）。

餐费补贴：晚餐15元/餐；午餐15元/餐；宵夜（含早餐）10元/餐。

现场交通补贴：现场布置或执行人员超过10点后，打车费用实报实销，但需采用同路段员工组合打车且选择最短路线，不符合规定部分不予报销。公司已百度地图费用为参考依据。

销售部提成：套系消费额\*3%，定制消费额\*1%，其他代销产品消费提成金额为利润的10%。

策划部提成：套系消费额\*1%，定制消费额\*3%，转介绍定制或套餐消费额\*4%，套系二度销售额\*4%。

定制婚礼利润率标准为40%，低于40%的减去1个百分点，如利润超过55%的加提1个百分点。

套餐式婚礼利润标准为50%，低于50%的减去1个百分点，如利润超过60%的加提1个百分点。

研发出的套系凡每销售1次，套系研发者获得100元提成。套系开始销售半年后，不再享受提成。

每月10日发放上月固定薪酬和绩效工资，如特殊情况最迟发放时间不超过发放工资当月最后一天。补贴及提成发放时间为每月20日发放上月补贴及提成，如遇特殊情况最迟发放时间不超过发放当月最后一天。所有工资发放均以银行转账方式发放。

公司实行保密薪酬，相关人员不得泄露，其他人员不得打听。

六、薪酬调整

公司薪酬调整采取统一调整与个别调整相结合原则。统一调整是由公司层面根据公司经营状况、盈利水平、战略方向、人力资源规划和人员结构来确定，一般一年进行一次。个别调整是根据公司的岗位调整和人员晋升而确定，其形式可以是公司提出，也可由员工提出，通过相应考核后可调整薪酬。个别调整每月进行一次，当月审批完成后，次月生效，特殊情况也可及时生效。

七、福利

法定福利：养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险、工伤保险及国家法律法规相关的其他福利。